



## Gestió de les llistes d'espera per a contractacions temporals i nomenaments interins a l'Ajuntament de Mataró

---

Per formar part d'una llista d'espera per a contractacions temporals i nomenaments interins a l'Ajuntament de Mataró cal participar en un procés selectiu.

Les llistes i la seva vigència es faran públiques al web corporatiu, apartat 'Treballa a l'Ajuntament' i la direcció de Recursos Humans i Organització en facilitarà còpia a les persones interessades que la demanin, i farà constar les dades identificatives de les persones que la integren.

### 1. Criteris de gestió de les llistes

Les persones que integren les llistes d'espera seran cridades a mesura que es produeixin les necessitats d'ocupació a l'Ajuntament, en funció de l'ordre de puntuació i sempre que disposin dels requisits necessaris d'acord amb la Relació de Llocs de Treball i l'ordre o convocatòria de subvenció del programa **al qual s'hagin d'incorporar**.

En cas que la persona a qui correspongui ser nomenada/contractada ja estigui treballant a l'Ajuntament de Mataró, s'entendrà que **no** està disponible per a nous contractes o nomenaments **llevat dels casos següents**:

- Que es tracti d'ofertes de treball de categoria superior o de jornades superiors a la jornada de què disposi la persona en aquell moment, sempre que l'oferta sigui per un període igual o superior a 12 mesos.
- Que es tracti de vacants o contractes de relleu.
- Que es tracti de contracte o nomenament per durada igual o superior a 12 mesos, sempre que la relació que tingui la persona en aquell moment amb l'Ajuntament finalitzi en un termini màxim d'un mes natural o bé sigui personal en servei actiu com a funcionari de carrera o laboral fix d'aquest Ajuntament.

**Places que esdevenen vacants mentre estan ocupades interinament:** les persones contractades com a rellevistes d'una jubilació parcial o bé substitutes de llarga durada tindran dret a ocupar la plaça si esdevingués vacant quan es produeixin conjuntament les tres circumstàncies següents:

- Que el contracte o nomenament inicial provingui d'una llista d'espera que derivi d'un procés selectiu amb convocatòria pública, es trobi o no vigent en el moment en què es produeixi aquesta vacant.
- Que el contracte temporal, de relleu o nomenament per substitució d'aquella persona substituïda o rellevista s'hagi perllongat més d'un any comptant nomenaments/contractes anteriors sense solució de continuïtat, en igual categoria, lloc i funcions.
- Que hi hagi informe positiu per part del/de la cap de servei, secció o unitat.



En cas que la persona contractada/nomenada inicialment no provingués d'una llista d'espera, però en el moment en què la plaça esdevingui vacant es trobi inscrita en la llista d'espera corresponent, també tindrà dret a ocupar-la.

## 2. Formes de contactar amb les persones de la llista i terminis

Recursos Humans contactarà amb les persones de la llista per correu **electrònic i /o per telèfon**. Per tant, **recau en la persona interessada l'obligació de mantenir aquestes dades actualitzades**.

Com a norma general, i quan la previsió inicial del contracte o nomenament sigui superior a un any, la persona interessada haurà de manifestar, en un termini màxim de 48 hores, l'acceptació o no de l'oferta. Un cop transcorregut aquest termini, la manca de manifestació s'entendrà com a rebuig de l'oferta.

Excepcionalment, i en casos degudament justificats en què la situació a cobrir sigui molt urgent i necessària, es faran dos intents de connexió i la persona haurà de respondre, acceptant o rebutjant l'oferta, en el mateix moment o, si el tipus d'urgència ho permetés, al llarg d'aquella jornada laboral. Si finalment no s'aconsegueix establir contacte o aquesta persona renuncia a l'oferta, es procedirà a contactar amb la següent disponible.

## 3. Implicacions d'una renúncia a un contracte o nomenament pel que fa a la posició de la persona a la llista

En cas que la persona seleccionada renunciï a l'oferta, es proposarà la cobertura a la persona següent per ordre de puntuació i així successivament.

Una renúncia a una oferta de treball implicarà perdre el dret de permanència en la posició en què es trobi la persona, que passarà a ocupar el darrer lloc de la llista, **excepte si es dona algun dels supòsits següents**:

- Que estigui en situació d'incapacitat temporal en qualsevol tipus d'oferta de treball.
- Que estigui gaudint d'alguna mesura relativa a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral en qualsevol tipus d'oferta de treball.

Aquests supòsits s'hauran d'acreditar documentalment.

## 4. Motius d'exclusió de persones de la llista

Un cop extingit el nomenament interí o la relació contractual temporal, la persona continuarà formant part de la mateixa llista per a posteriors crides que es puguin produir, amb el mateix número d'ordre inicial, excepte si ha renunciat a un contracte o nomenament i si escau alguna de les causes recollides en aquest apartat.

Seràn causes que donaran lloc a l'exclusió de la llista d'espera:

- La renúncia expressa de la persona interessada a seguir formant part de la llista.



- No presentar-se davant de l'Ajuntament per formalitzar la relació contractual a la qual s'ha compromès en ferm, sense causa justificada.
- L'existència de dos informes negatius d'avaluació del desenvolupament de les funcions, realitzats per dos superiors jeràrquics diferents en períodes de temps o contractes diferents, dos períodes de prova no superats, o la combinació entre un informe negatiu i un període de prova no superat. **Els períodes de prova o pràctiques estan regulats a l'apartat 11 de les bases generals.**
- Haver estat objecte d'un acomiadament disciplinari i suspensió ferma de funcions o separació del servei o condemnat/da amb una pena d'inhabilitació absoluta o especial com a càrrec públic.
- Haver falsejat la declaració responsable de mèrits o requisits de participació.

#### 5. Causes de cessament o extinció de la relació laboral

El cessament del personal nomenat interinament o contractat temporalment es produirà quan esdevinguin les causes que contemplin les diferents bases específiques i/o nomenaments o contractacions corresponents, o bé quan concorrin les causes assenyalades a l'article 7 del Decret 214/1990, de 30 de juliol, a l'article 10.3 del Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'estatut bàsic de l'empleat públic i a l'article 63 del mateix TREBEP:

- En prendre possessió com a personal funcionari de carrera o laboral fix els aspirants aprovats en la convocatòria en què es van incloure les places ocupades pels interins.
- En incorporar-se al lloc de treball el personal funcionari de carrera o laboral fix que estigui en situació administrativa amb dret a la reserva dels llocs de treball.
- Per raons de caràcter organitzatiu que impliquin modificació i/o suspensió de les tasques inicialment assignades, o modificació de la plantilla.
- Per renúncia de la persona interessada.
- Per l'aplicació de la sanció de suspensió de funcions per més de tres mesos o per la separació del servei, acreditades mitjançant la instrucció d'expedient disciplinari conforme al procediment que conté el Decret 214/1990.
- Per la finalització del termini autoritzat expressament, recollit al decret de nomenament o de contractació.
- Per la finalització de la causa que va donar lloc al nomenament o contractació.
- Per la pèrdua de la nacionalitat.
- Per la jubilació total del treballador públic.
- Per la imposició d'una pena principal o accessòria d'inhabilitació absoluta o especial per a càrrec públic que tingui caràcter ferm.

#### 6. Nomenaments per programa o contractacions d'obra o servei

En el cas dels programes temporals subvencionats per altres administracions, l'ordre de la llista i la resta de criteris de gestió de llistes d'espera s'aplicaran un cop s'hagi garantit la continuïtat de les places de plantilla, sempre que en les bases reguladores de les subvencions, o del plec de condicions del projecte subvencionat, no s'indiqui cap requisit concret que impossibiliti aplicar la garantia de les places de plantilla.



Si les bases específiques del programa o subvenció permeten el nomenament, s'utilitzarà la figura de funcionari interí per a programa prevista al TRLEBEP. En cas contrari, s'utilitzarà la modalitat contractual que correspongui vinculada al programa concret.

En cas de pròrroga d'un programa, aquesta s'oferirà a la persona nomenada/contractada inicialment per acabar d'executar-lo, sempre que aquesta persona compti amb un informe favorable del servei i no superi els límits previstos en els apartats següents.

En el supòsit que dues edicions d'un mateix programa s'encadenin o se solapin en el temps, si la subvenció del programa permet que les persones nomenades/contractades en el primer programa puguin desenvolupar l'edició posterior, es proposarà que aquesta persona executi la nova edició del programa, sempre que la persona en qüestió sigui a la llista d'espera, la data d'inici del programa no vingui condicionada per la convocatòria, compti amb un informe favorable del servei i no superi els límits previstos en els apartats següents.

## **7. Durada màxima dels nomenaments o contractacions fora de plantilla**

Quan l'Ajuntament necessiti incorporar una persona temporalment, es comprovarà si la persona a qui li correspon rebre l'oferta està afectada pels límits establerts als subapartats següents. Si ho està, s'oferirà a la persona següent de la llista i no es contactarà amb ella fins que hagin transcorregut els límits temporals esmentats. La posició de cada persona a la llista d'espera no s'alterarà.

Aquesta limitació no operarà en cas que s'ofereixi un contracte formatiu, de relleu o interinitat.

### **a. Límit temporal per contractacions**

Amb l'objectiu d'evitar encadenaments de contractes i caure en possible frau de llei, el límit temporal per contractacions serà el que determini la normativa laboral vigent del moment.

### **b. Límit temporal per nomenament interí per a programes**

L'article 10, lletra c) del RDL 5/2015, de 30 d'octubre, *Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del empleado público* estableix:

*“Ejecución de programas de carácter temporal, que no podrán tener una duración superior a tres años, ampliable hasta 12 meses más por las leyes de función pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto”.*

L'Ajuntament fa una interpretació restrictiva, a l'espera de pronunciaments judicials sobre el risc d'encadenar programes i la figura del funcionari per programes:

Com que la norma no aclareix si el redactat “*no podrán tener una duración superior a tres años*” es refereix a un únic programa o a la suma de varis, es considerarà que es complirà el termini dels tres anys tant sigui per un únic programa, com per la suma de diversos programes. Un cop s'arribi a aquest límit es finalitzarà el nomenament.



**c. Límit temporal en cas d'encadenament dels dos règims (funcionari i laboral)**

En el cas que s'encadenin dos règims diferents el còmput que operarà serà el de 18 mesos dins un període de 24 mesos.

**d. Càlcul dels dies treballats per determinar si la persona pot ser contractada**

En el moment de gestionar la llista, des de RH i Organització s'efectua el còmput següent per determinar si es pot contactar la persona de la llista: en primer lloc es pren en consideració la data final del contracte que s'ofereix i, a partir d'aquesta data, es calcula la data corresponent als 24 mesos anteriors.

Dins del període d'aquests 24 mesos, es comprova que la persona no compleix cap de les condicions establertes a l'article 15.5 de l'Estatut dels treballadors, que la farien esdevenir fixa:

- *“las personas trabajadoras que en un periodo de veinticuatro meses hayan estado contratadas durante un plazo superior a dieciocho meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos por circunstancias de la producción, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal.”*
- *“ la persona que ocupe un puesto de trabajo que haya estado ocupado con o sin solución de continuidad, durante más de dieciocho meses en un periodo de veinticuatro meses mediante contratos por circunstancias de la producción”.*

Aquesta limitació no operarà en cas que s'ofereixi un contracte formatiu, de relleu o interinitat.

**e. Excepció**

Quan la persona deixi de treballar per a l'Ajuntament de Mataró i sigui contractada o nomenada per una altra Administració o empresa, es considerarà que aquest període interromp la concatenació de contractes o nomenaments i es podrà tornar a contractar o nomenar si el període és superior als sis mesos.

Per tal que operi aquesta excepció caldrà que la persona informi i acrediti a l'Ajuntament, mitjançant l'informe de vida laboral, que ha estat contractada per una altra institució o empresa diferent del grup Mataró. En cas que no s'hagi acreditat aquesta circumstància, haurà de transcórrer el període mínim d'un any establert amb caràcter general.

Aquesta limitació no operarà en cas que s'ofereixi un contracte formatiu, de relleu o interinitat que es regirà per la normativa laboral vigent del moment.